

REGLAMENTO DE RÉGIMEN DOCENTE

Tabla de contenido

NOTA SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO.....	2
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO II. DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	5
CAPÍTULO III. DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES Y LA CARRERA ACADÉMICA	8
CAPÍTULO IV. DE LOS DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE	11
CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	16
CAPÍTULO VI. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONATORIO	19
CAPÍTULO VIII. DE LAS REFORMAS E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DOCENTE	27

NOTA SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO

La Universidad Libre de Costa Rica, como Casa de Estudios Superiores al servicio del individuo y de la sociedad civil, rechaza todo uso del lenguaje que lleve a la marginación de la diversidad humana y reproduzca patrones de segregación y discriminación entre las personas. Por lo anterior, en el presente Reglamento se emplea en la medida de las posibilidades estilísticas, un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, el cual utiliza tanto el género neutro como la forma masculina en su acepción tradicional. Lo anterior por razones exclusivamente de orden estilístico y de economía expresiva, a fin de evitar la sobrecarga gráfica que implicaría el uso constante de recursos discursivos del modo "o/a", "os/as", y "los/las", entre otros.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Consideraciones y fundamentos. El presente Reglamento de Régimen Docente de la Universidad define y regula las relaciones entre la Universidad y su personal académico, estableciendo los procesos de selección, contratación, categorización, evaluación, promoción y desarrollo profesional del cuerpo docente, de conformidad con los principios, valores, misión y visión contenidos en el Estatuto Orgánico de la Universidad.

ARTÍCULO 2. Definición de personal docente. Se considera personal docente de la Universidad a aquellos profesionales encargados de realizar labores de docencia, investigación y extensión social, de conformidad con los objetivos institucionales. Todo personal docente debe poseer como mínimo el grado académico que está facilitando, en casos especiales, un grado superior, así como cumplir con los requisitos de idoneidad profesional y experiencia laboral que estipule este Reglamento.

ARTÍCULO 3. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento serán aplicables a todo el personal académico que desempeñe funciones de docencia, investigación y extensión social en la Universidad, tanto en la Sede Central como en las sedes regionales, y demás centros de educación superior adscritos a la Institución.

ARTÍCULO 4. Objetivos del Reglamento. Son objetivos fundamentales del presente Reglamento:

- a) Establecer los mecanismos y procedimientos para la selección, contratación, evaluación y promoción del personal docente.
- b) Definir y regular las categorías docentes, así como los requisitos para el ingreso y la promoción dentro de cada una de ellas.
- c) Determinar los deberes y derechos del personal docente.
- d) Regular los procesos de evaluación del desempeño docente.
- e) Establecer el régimen disciplinario aplicable al personal docente.
- f) Promover la formación continua y el desarrollo profesional del cuerpo académico.

g) Garantizar la calidad y excelencia académica en todas las actividades docentes.

ARTÍCULO 5. Principios rectores. El presente Reglamento se fundamenta en los siguientes principios rectores:

- a) Excelencia académica como fin primordial de la función docente.
- b) Libertad de cátedra, entendida como la facultad del docente para desarrollar su labor educativa de conformidad con sus propias convicciones filosóficas, científicas, políticas y religiosas, en el marco del respeto a los principios democráticos y a la dignidad humana, dentro del marco de cumplimiento del programa oficial de curso.
- c) Meritocracia en los procesos de contratación y promoción docente.
- d) Actualización permanente del conocimiento y metodologías de enseñanza.
- e) Transparencia y objetividad en la evaluación del desempeño docente.
- f) Respeto a la diversidad cultural, ideológica y de pensamiento.
- g) Compromiso ético y social con la comunidad universitaria y la sociedad en general.

ARTÍCULO 6. Autoridades responsables. La aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento corresponderá, según su ámbito de competencia, a:

- a) La Rectoría.
- b) La Vicerrectoría Académica.
- c) Las Decanaturas.
- d) Las Direcciones de Escuela y de Carrera.
- e) La Comisión de Evaluación y Promoción Docente.
- f) Otras instancias que determine el Estatuto Orgánico o que sean designadas por la Rectoría.

ARTÍCULO 7. Comisión de Evaluación y Promoción Docente. Es la encargada de aplicar los procesos de evaluación, clasificación y promoción del personal académico. Dicha Comisión estará integrada por:

- a) La Vicerrectoría Académica, quien la presidirá.
- b) Un representante de las Decanaturas, designado por la Rectoría.
- c) Un representante de las Direcciones de Escuela, designado por la Vicerrectoría Académica.

d) Un representante de las Direcciones de Carrera, designado por la Vicerrectoría Académica.

e) Un docente de reconocida trayectoria académica, designado por la Rectoría.

Los miembros de la Comisión de Evaluación y Promoción Docente serán nombrados por un período de dos años, pudiendo ser reelectos por períodos iguales.

CAPÍTULO II. DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 8. Requisitos generales. Para ser contratado como docente de la Universidad se requiere:

a) Poseer como mínimo el grado académico que se está ofreciendo o, preferentemente, un grado académico superior.

b) Contar con experiencia profesional comprobada en el área del conocimiento correspondiente.

c) Demostrar idoneidad moral y ética para el ejercicio de la docencia mediante certificación de antecedentes penales vigente, constancia del colegio profesional correspondiente sin sanciones disciplinarias, y declaración jurada de no haber sido sancionado por faltas graves en instituciones educativas.

d) Poseer habilidades pedagógicas para la docencia universitaria, por medio de certificación de formación docente en educación superior o experiencia docente universitaria.

e) Estar dispuesto a cumplir y hacer cumplir los reglamentos y normativas institucionales.

f) Cumplir con los requisitos específicos establecidos para la categoría docente correspondiente.

g) No tener sanciones o impedimentos legales para el ejercicio profesional o docente.

ARTÍCULO 9. Procedimiento de selección y contratación. El procedimiento para la selección y contratación del personal docente será el siguiente:

a) Identificación de las necesidades de contratación por parte de las Decanaturas, Direcciones de Escuela o Direcciones de Carrera, según corresponda.

b) Convocatoria pública o búsqueda directa de candidatos, según las necesidades y políticas institucionales.

c) Recepción y análisis de los atestados académicos y profesionales de los candidatos.

- d) Entrevista y evaluación de los candidatos por parte de la autoridad académica correspondiente.
- e) Selección del candidato que mejor cumpla con los requisitos del puesto.
- f) Propuesta de nombramiento por parte de la Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera, según corresponda.
- g) Ratificación del nombramiento por parte de la Vicerrectoría Académica.
- h) Formalización del contrato por parte de la Universidad.

ARTÍCULO 10. Modalidades de contratación. La Universidad podrá contratar personal docente bajo las siguientes modalidades:

- a) Tiempo completo: 48 horas semanales.
- b) Tres cuartos de tiempo: 36 horas semanales.
- c) Medio tiempo: 24 horas semanales.
- d) Cuarto de tiempo: 12 horas semanales.
- e) Por asignatura o curso específico.

La distribución de la carga académica para cada modalidad será establecida por la Vicerrectoría Académica, considerando las actividades de docencia, investigación, extensión, gestión académica y atención a estudiantes.

ARTÍCULO 11. Períodos de contratación. La contratación del personal docente podrá realizarse por los siguientes períodos:

- a) Por ciclo lectivo (cuatrimestral o semestral).
- b) Por un año académico.
- c) Por período indefinido para personal de planta.

La definición del período de contratación dependerá de las necesidades institucionales, la categoría docente y las políticas de la Universidad.

ARTÍCULO 12. Inducción del nuevo personal docente. Todo docente que se incorpore por primera vez a la Universidad deberá participar en un proceso de inducción institucional, en el cual se le informará sobre:

- a) La misión, visión, valores y principios institucionales.

- b) La estructura organizativa y los órganos de gobierno universitario.
- c) Los planes de estudio y programas académicos correspondientes.
- d) Los reglamentos y normativas institucionales.
- e) Los sistemas de evaluación y promoción docente.
- f) Los recursos educativos y tecnológicos disponibles.
- g) Las políticas institucionales de investigación y extensión social.

ARTÍCULO 13. Expediente docente. La Vicerrectoría Académica mantendrá un expediente actualizado de cada docente, el cual deberá contener:

- a) Datos personales y de contacto.
- b) Atestados académicos y profesionales.
- c) Historial de contrataciones y asignaciones de cursos.
- d) Resultados de las evaluaciones de desempeño.
- e) Reconocimientos, distinciones y promociones obtenidas.
- f) Producción académica y científica.
- g) Participación en actividades de investigación y extensión.
- h) Participación en actividades de formación y actualización docente.
- i) Procedimientos disciplinarios.
- j) Documento de afiliación al colegio profesional.

ARTÍCULO 14. Incompatibilidades. No podrán ser contratados como docentes de la Universidad:

- a) Quienes hayan sido destituidos por causa justa de cualquier institución educativa pública o privada, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde la destitución y se demuestre que las causas han sido superadas.
- b) Quienes tengan impedimentos legales para el ejercicio profesional o docente.
- c) Quienes presenten conflictos de interés con las funciones a desempeñar, según lo determine la Vicerrectoría Académica.
- d) Quienes hayan sido condenados por delitos contra la integridad sexual, contra la vida o delitos relacionados con el narcotráfico.

CAPÍTULO III. DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES Y LA CARRERA ACADÉMICA

ARTÍCULO 15. Definición de carrera académica. Se entiende por carrera académica el sistema mediante el cual el personal docente de la Universidad puede progresar a través de diferentes categorías, conforme a sus méritos académicos, profesionales, de investigación y de extensión, así como a su antigüedad y evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 16. Categorías docentes regulares. De conformidad con lo establecido en el artículo 70 del Estatuto Orgánico de la Universidad Libre de Costa Rica, se establecen las siguientes categorías docentes regulares:

- a) Docente Instructor
- b) Docente Adjunto
- c) Docente Asociado
- d) Docente Catedrático

ARTÍCULO 17. Docente Instructor. Es la categoría inicial de la carrera académica y se otorga a quienes cumplen con los siguientes requisitos:

- a) Poseer como mínimo el grado académico de Bachillerato o Licenciatura en el área de conocimiento correspondiente.
- b) Contar con al menos dos años de experiencia profesional en el área de su especialidad.
- c) Contar con al menos un año de experiencia docente universitaria en el área de su especialidad o cumplir con el proceso de capacitación docente en didáctica determinado por la Universidad durante su primer año de ejercicio docente con la Universidad.

ARTÍCULO 18. Docente Adjunto. La categoría de Docente Adjunto se otorga a quienes cumplen con los siguientes requisitos:

- a) Haber permanecido al menos dos años en la categoría de Docente Instructor.
- b) Poseer el grado académico de Licenciatura en el área de conocimiento correspondiente.
- c) Cumplir con los requisitos establecidos por el Escalafón docente de la Universidad.

ARTÍCULO 19. Docente Asociado. La categoría de Docente Asociado se otorga a quienes cumplen con los siguientes requisitos:

- a) Haber permanecido al menos tres años en la categoría de Docente Adjunto.
- b) Poseer el grado académico de Licenciatura en el área de conocimiento correspondiente.
- c) Cumplir con los requisitos establecidos por el Escalafón docente de la Universidad.

ARTÍCULO 20. Docente Catedrático. La categoría de Docente Catedrático es la más alta dentro de la carrera académica regular y se otorga a quienes cumplen con los siguientes requisitos:

- a) Haber permanecido al menos cuatro años en la categoría de Docente Asociado
- b) Poseer el grado académico de Maestría o Doctorado en el área de conocimiento correspondiente.
- c) Cumplir con los requisitos establecidos por el Escalafón docente de la Universidad, de investigación y de extensión, así como a su antigüedad y evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 21. Categorías docentes por reconocimiento. De conformidad con lo establecido en el artículo 70 del Estatuto Orgánico de la Universidad Libre de Costa Rica, se establecen las siguientes categorías docentes por reconocimiento especial a la trayectoria profesional y docente universitaria:

- a) Docente Emérito
- b) Docente Honorario
- c) Docente Invitado Especial
- d) Docente Visitante

ARTÍCULO 22. Docente Emérito. La categoría de Docente Emérito es un reconocimiento especial que se otorga a Docentes jubilados que han prestado servicios distinguidos a la Universidad. Para ser nombrado Docente Emérito, se requiere:

- a) Haber pertenecido a las categorías de Catedrático o Asociado por un período no menor a diez años.
- b) Haberse jubilado estando en servicio activo en la Universidad.
- c) Haber realizado aportes significativos al desarrollo académico, científico o cultural de la Universidad.
- d) Ser propuesto por la Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera correspondiente.

e) Contar con la aprobación del Consejo Universitario, a propuesta de la Rectoría, conforme al artículo 19 inciso g) del Estatuto Orgánico.

El Docente Emérito podrá ser invitado a impartir cursos, conferencias, seminarios o asesorías, así como a participar en proyectos de investigación o extensión, bajo condiciones especiales acordadas con la Universidad.

ARTÍCULO 23. Docente Honorario. La categoría de Docente Honorario es un reconocimiento que se otorga a personalidades nacionales o extranjeras de destacada trayectoria académica, científica, cultural o profesional. Para ser nombrado Docente Honorario, se requiere:

- a) Poseer méritos académicos, científicos, culturales o profesionales sobresalientes.
- b) Ser propuesto por la Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera correspondiente.
- c) Contar con la aprobación del Consejo Universitario, a propuesta de la Rectoría.

El nombramiento como Docente Honorario es de carácter vitalicio y no implica relación laboral con la Universidad.

ARTÍCULO 24. Docente Invitado Especial. La categoría de Docente Invitado Especial se otorga a profesionales destacados que son contratados para impartir cursos, conferencias, seminarios o talleres específicos, en virtud de sus conocimientos especializados. Para ser nombrado Docente Invitado Especial, se requiere:

- a) Poseer reconocida trayectoria académica, científica o profesional en su área de especialidad.
- b) Ser propuesto por la Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera correspondiente.
- c) Contar con la aprobación de la Vicerrectoría Académica.

El nombramiento como Docente Invitado Especial será por el período que dure la actividad académica para la cual fue contratado, pudiendo ser renovado según las necesidades institucionales.

ARTÍCULO 25. Docente Visitante. La categoría de Docente Visitante se otorga a Docentes o investigadores de otras instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras, que realizan una estancia temporal en la Universidad Libre de Costa Rica. Para ser nombrado Docente Visitante, se requiere:

- a) Ser Docente o investigador de otra institución de educación superior reconocida.
- b) Contar con la aprobación de la institución de origen para realizar la estancia en la Universidad Libre de Costa Rica.
- c) Ser propuesto por la Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera correspondiente.
- d) Contar con la aprobación de la Vicerrectoría Académica.

El nombramiento como Docente Visitante será por el período que dure la estancia en la Universidad, pudiendo ser renovado según los acuerdos interinstitucionales establecidos.

ARTÍCULO 26. Procedimiento para la promoción docente. El procedimiento para la promoción a una categoría superior dentro de la carrera académica será el siguiente:

- a) El docente interesado presentará solicitud formal ante la Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera correspondiente, adjuntando los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos para la categoría a la que aspira.
- b) La autoridad académica correspondiente verificará el cumplimiento de los requisitos y emitirá su recomendación a la Comisión de Evaluación y Promoción Docente.
- c) La Comisión de Evaluación y Promoción Docente analizará el expediente y la recomendación, y emitirá su dictamen.
- d) En caso de dictamen favorable, la Comisión elevará la propuesta de promoción a la Vicerrectoría Académica para su ratificación.
- e) La Vicerrectoría Académica comunicará la resolución al interesado y a las instancias correspondientes.

Las solicitudes de promoción podrán presentarse una vez al año, en las fechas establecidas por la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO IV. DE LOS DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 27. Deberes generales del personal docente. Son deberes generales del personal docente de la Universidad:

- a) Cumplir con las disposiciones del Estatuto Orgánico, del presente Reglamento y demás normativas institucionales.
- b) Acatar las disposiciones de las autoridades universitarias en el ámbito de sus competencias.
- c) Desempeñar con excelencia, responsabilidad y ética las funciones docentes, de investigación y de extensión asignadas.
- d) Asistir puntualmente a las clases, reuniones y demás actividades académicas programadas.
- e) Presentar en tiempo y forma los sílabos académicos, evaluaciones, calificaciones e informes solicitados por las autoridades académicas.
- f) Mantener actualizados sus conocimientos en el área de su especialidad y en metodologías de enseñanza y aprendizaje.
- g) Respetar la diversidad de pensamiento, credo, género, etnia y condición social de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- h) Participar en las actividades de capacitación y desarrollo profesional que programe la Universidad.
- i) Someterse a los procesos de evaluación de desempeño establecidos por la Universidad.
- j) Mantener una conducta personal y profesional acorde con la ética y la moral universitarias.
- k) Orientar a los estudiantes en su proceso formativo, respetando sus derechos y fomentando su desarrollo integral.
- l) Participar en los procesos de autoevaluación y acreditación de carreras, cuando sea requerido.
- m) Utilizar adecuadamente los recursos materiales y tecnológicos que la Universidad pone a su disposición para el ejercicio de la docencia.
- n) Contribuir al logro de los fines y objetivos de la universidad.

ARTÍCULO 28. Deberes específicos en la función docente. En el ejercicio específico de la función docente, el personal académico de la Universidad deberá:

- a) Elaborar y presentar el sílabo del curso asignado, ajustado al período académico específico, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Universidad.

- b) Desarrollar los contenidos del curso conforme al programa aprobado, utilizando metodologías pedagógicas adecuadas.
- c) Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera objetiva, transparente y justa, de acuerdo con los criterios establecidos en el programa del curso y en la normativa institucional.
- d) Entregar los resultados de las evaluaciones en los plazos establecidos.
- e) Atender las consultas y solicitudes de los estudiantes dentro y fuera del aula, en los horarios establecidos para tal fin.
- f) Registrar la asistencia de los estudiantes, cuando corresponda según la modalidad del curso.
- g) Comunicar oportunamente a las autoridades académicas cualquier eventualidad que afecte el normal desarrollo del curso.
- h) Participar en las reuniones de coordinación académica convocadas por las autoridades correspondientes.
- i) Promover el uso de la investigación como herramienta formativa.
- j) Fomentar el análisis crítico, la creatividad y la innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- k) Velar por el cumplimiento de las normas disciplinarias establecidas para los estudiantes.

ARTÍCULO 29. Deberes específicos en las funciones de investigación y extensión. En el ejercicio de las funciones de investigación y extensión, cuando corresponda según su asignación, el personal docente deberá:

- a) Participar en proyectos de investigación o extensión, de acuerdo con las políticas institucionales y los planes de desarrollo académico.
- b) Cumplir con los cronogramas y objetivos establecidos para los proyectos en los que participe.
- c) Presentar los informes de avance y finales de los proyectos, en los formatos y plazos establecidos.
- d) Divulgar los resultados de sus investigaciones a través de publicaciones, conferencias, seminarios u otros medios.

- e) Promover la vinculación de la Universidad con la sociedad, mediante actividades de extensión y proyección social.
- f) Participar en redes académicas y de investigación, nacionales e internacionales.
- g) Gestionar recursos externos para el desarrollo de proyectos de investigación o extensión, cuando sea posible.
- h) Velar por la ética en la investigación y el respeto a la propiedad intelectual.
- i) Incluir a estudiantes en los proyectos de investigación o extensión, como parte de su formación integral.

ARTÍCULO 30. Derechos del personal docente. Son derechos del personal docente de la Universidad:

- a) Ejercer la libertad de cátedra en el marco de los principios establecidos en el Estatuto Orgánico, en este Reglamento y los fines de la Universidad.
- b) Recibir una remuneración acorde con su categoría, dedicación y funciones, según las políticas salariales de la Universidad.
- c) Contar con condiciones adecuadas para el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión.
- d) Acceder a los recursos bibliográficos, tecnológicos y de infraestructura necesarios para el desempeño de sus funciones.
- e) Participar en programas de formación, actualización y perfeccionamiento académico.
- f) Ser evaluado objetivamente y conocer los resultados de su evaluación de desempeño.
- g) Recibir reconocimiento por sus méritos académicos, de investigación y de extensión.
- h) Solicitar la promoción a categorías docentes superiores, cuando cumpla con los requisitos establecidos.
- i) Participar en los órganos colegiados de la Universidad, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico.
- j) Recibir un trato respetuoso por parte de autoridades, colegas, estudiantes y personal administrativo.

- k) Presentar propuestas e iniciativas para el mejoramiento académico y el desarrollo institucional.
- l) Ser escuchado en caso de enfrentar procesos disciplinarios, y contar con el debido proceso.
- m) Solicitar licencias y permisos, de acuerdo con la normativa vigente.
- n) Gozar de propiedad intelectual sobre su producción académica, científica, literaria o artística, de conformidad con la legislación nacional e internacional.

ARTÍCULO 31. Principio de libertad de cátedra. La Universidad garantiza el principio de libertad de cátedra, entendido como la facultad del docente para desarrollar su labor educativa de conformidad con sus propias convicciones filosóficas, científicas, políticas y religiosas, en el marco del respeto a los principios democráticos, a la dignidad humana, a los objetivos institucionales y al cumplimiento del programa oficial del curso.

ARTÍCULO 32. Límites a la libertad de cátedra. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la libertad de cátedra estará sujeta a los siguientes límites:

- a) El respeto a los contenidos mínimos establecidos en los programas de curso aprobados.
- b) El cumplimiento de las normas y procedimientos institucionales.
- c) El respeto a los derechos de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria.
- d) La observancia de los principios éticos y valores institucionales.
- e) El compromiso con la calidad y la excelencia académica.

ARTÍCULO 33. Incompatibilidades en el ejercicio de la docencia. El personal docente no podrá:

- a) Realizar actividades que generen conflicto de interés con su función docente.
- b) Utilizar su posición para fines de proselitismo político o religioso dentro de la Universidad.
- c) Desarrollar actividades comerciales dentro de la Universidad, sin autorización expresa de las autoridades competentes.
- d) Divulgar información confidencial a la que tenga acceso debido a su cargo.
- e) Aceptar obsequios o beneficios de los estudiantes que puedan comprometer su imparcialidad en la evaluación.
- f) Incurrir en cualquier otra actividad que resulte incompatible con los principios éticos y valores institucionales.

CAPÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 34. Definición y objetivos de la evaluación. La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático, continuo e integral, que tiene como objetivos:

- a) Valorar la calidad del desempeño del personal docente en las funciones de docencia, investigación y extensión.
- b) Identificar fortalezas y áreas de mejora en el ejercicio docente.
- c) Fundamentar decisiones sobre la permanencia, promoción y reconocimiento del personal académico.
- d) Proporcionar información para el diseño de programas de formación y desarrollo profesional docente.
- e) Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad académica.
- f) Establecer una cultura de evaluación y autoevaluación en la institución.

ARTÍCULO 35. Principios de la evaluación. La evaluación del desempeño docente se regirá por los siguientes principios:

- a) Objetividad: basada en criterios e indicadores claramente definidos y conocidos por el personal docente.
- b) Integralidad: considerando las diversas dimensiones y funciones de la actividad académica.
- c) Participación: involucrando a diversos actores del proceso educativo.
- d) Transparencia: con procedimientos y resultados claros y comunicados oportunamente.
- e) Confidencialidad: respetando la privacidad de la información personal obtenida.
- f) Periodicidad: realizándose de manera sistemática y en intervalos regulares.
- g) Mejoramiento continuo: orientada hacia el desarrollo profesional y la excelencia académica.

ARTÍCULO 36. Componentes de la evaluación. La evaluación del desempeño docente comprenderá los siguientes componentes:

- a) Evaluación por parte de los estudiantes.
- b) Evaluación por parte de las autoridades académicas (Decanatura, Dirección de Escuela o Dirección de Carrera).

- c) Autoevaluación del docente.
- d) Evaluación de la producción académica, científica o de extensión, cuando corresponda.
- e) Otros componentes que la Universidad considere pertinentes para una valoración integral del desempeño.

ARTÍCULO 37. Instrumentos y procedimientos de evaluación. Los instrumentos y procedimientos para la evaluación del desempeño docente serán diseñados por la Comisión de Evaluación y Promoción Docente, y aprobados por la Vicerrectoría Académica. Estos instrumentos deberán:

- a) Ser congruentes con los objetivos y principios de evaluación establecidos.
- b) Adecuarse a las particularidades de las diversas áreas del conocimiento y modalidades educativas.
- c) Incluir indicadores cuantitativos y cualitativos.
- d) Permitir la recolección sistemática y confiable de información.
- e) Ser susceptibles de actualización y mejora continua.

ARTÍCULO 38. Periodicidad de la evaluación. La evaluación del desempeño docente se realizará:

- a) Al menos una vez por ciclo lectivo para el componente de evaluación por parte de los estudiantes.
- b) Anualmente para la evaluación por parte de las autoridades académicas.
- c) Anualmente para la autoevaluación del docente.
- d) Cada dos años para la evaluación de la producción académica, científica o de extensión, cuando corresponda.

ARTÍCULO 39. Escala de calificación. La evaluación del desempeño docente utilizará una escala de calificación de 0 a 100, con la siguiente interpretación:

- a) De 90 a 100: Excelente.
- b) De 80 a 89: Muy bueno.
- c) De 70 a 79: Bueno.
- d) De 60 a 69: Regular.
- e) Menos de 60: Insuficiente.

Para efectos de permanencia en la institución y promoción en la carrera académica, el docente deberá obtener una calificación mínima de 70 puntos en la evaluación general. Esta calificación puede ser mayor en el caso de la promoción dentro del escalafón docente, lo cual será determinado por la Comisión correspondiente.

ARTÍCULO 40. Comunicación de los resultados. Los resultados de la evaluación serán comunicados al docente a través de un informe individual, que incluirá:

- a) La calificación obtenida en cada componente de la evaluación.
- b) La calificación general ponderada.
- c) Las fortalezas identificadas.
- d) Las áreas de mejora detectadas.
- e) Recomendaciones para el desarrollo profesional.

El informe será entregado al docente en un plazo no mayor a 30 días calendario después de concluido el proceso de evaluación.

ARTÍCULO 41. Realimentación y plan de mejora. Con base en los resultados de la evaluación, cuando sea necesario, la jefatura inmediata implementará un proceso de realimentación y elaboración de un plan de mejora, que incluirá:

- a) Una entrevista personal con la autoridad académica correspondiente.
- b) La identificación conjunta de estrategias para superar las áreas de mejora detectadas.
- c) La elaboración de un plan de desarrollo profesional personalizado.
- d) El seguimiento de las acciones implementadas y su impacto en el desempeño.

ARTÍCULO 42. Reconocimientos por desempeño destacado. La Universidad establecerá un sistema de reconocimientos para el personal docente que obtenga evaluaciones destacadas, que podrá incluir:

- a) Reconocimiento público.
- b) Incentivos para participación en actividades académicas nacionales e internacionales.
- c) Prioridad en la asignación de recursos para proyectos de investigación o extensión.
- d) Otros estímulos que determine la Rectoría o la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO VI. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONATORIO

ARTÍCULO 43. Principios del régimen disciplinario. El régimen disciplinario aplicable al personal docente se regirá por los siguientes principios:

- a) Legalidad: solo se sancionarán las conductas tipificadas como faltas en el presente Reglamento.
- b) Debido proceso: se garantizará el derecho a la defensa y al cumplimiento de los procedimientos establecidos.
- c) Proporcionalidad: las sanciones serán proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas.
- d) Presunción de inocencia: todo docente se presumirá inocente hasta que se demuestre lo contrario.
- e) Non bis in ídem: no se sancionará dos veces por la misma falta.
- f) Tipicidad: las conductas sancionables deben estar claramente descritas.
- g) Irretroactividad: no se aplicarán retroactivamente disposiciones sancionatorias, salvo que sean más favorables al docente.

ARTÍCULO 44. Clasificación de las faltas. Las faltas en que puede incurrir el personal docente se clasifican en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

ARTÍCULO 45. Faltas leves. Se consideran faltas leves:

- a) La impuntualidad injustificada a clases, reuniones o actividades académicas programadas, siempre que no sea reiterada.
- b) La inasistencia injustificada a una actividad académica programada.
- c) El incumplimiento de una vez de los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes o documentos requeridos por las autoridades académicas.
- d) La desatención de las recomendaciones realizadas por las autoridades académicas en relación con la mejora de la actividad docente.

e) El uso inadecuado de los recursos materiales o tecnológicos puestos a disposición para el ejercicio de la docencia.

ARTÍCULO 46. Faltas graves. Se consideran faltas graves:

a) La reincidencia en faltas leves, entendiéndose como tal la comisión de tres o más faltas leves en un período de seis meses.

b) La inasistencia injustificada a dos o más actividades académicas programadas en un mismo ciclo lectivo.

c) El incumplimiento reiterado de los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes o documentos requeridos por las autoridades académicas.

d) El trato irrespetuoso hacia estudiantes, colegas o autoridades universitarias, que incluye específicamente:

- i. Realizar comentarios ofensivos sobre la capacidad académica, origen, condición social o características personales
- ii. Negarse injustificadamente a brindar orientación académica o atención durante horarios establecidos.
- iii. Interrumpir de manera agresiva o desconsiderada las intervenciones de otros en reuniones académicas.

e) La negligencia en el cumplimiento de los deberes docentes que afecte significativamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

f) La obstaculización del normal desarrollo de las actividades universitarias, entendida como:

- i. Interrumpir deliberadamente clases, conferencias, reuniones académicas o ceremonias institucionales mediante ruidos, protestas o comportamientos disruptivos
- ii. Impedir físicamente el acceso a aulas, laboratorios, bibliotecas o espacios académicos
- iii. Negarse injustificadamente a cumplir con procedimientos administrativos que afecten el funcionamiento de programas académicos.
- iv. Sabotear sistemas tecnológicos, equipos o materiales destinados a la docencia

g) La realización de actividades no académicas durante el horario asignado para impartir clases, incluyendo:

i. Atender llamadas telefónicas personales, consultar redes sociales o realizar gestiones particulares

ii. Desarrollar actividades comerciales, profesionales independientes o de consultoría privada

iii. Ausentarse del aula para realizar trámites personales, dejando estudiantes sin supervisión

iv. Utilizar el tiempo de clase para corregir exámenes de otros cursos o preparar material no relacionado con la materia

v. Permitir que terceros no autorizados interrumpen la clase para asuntos no académicos

h) El uso de lenguaje ofensivo o discriminatorio en el ejercicio de la docencia.

i) La negativa injustificada de participar en los procesos de evaluación docente.

j) La divulgación no autorizada de información confidencial a la que tenga acceso debido a su cargo.

k) Otras conductas que afecten gravemente el desarrollo de las actividades académicas, tales como:

i. Incumplir reiteradamente con la planificación curricular aprobada, alterando contenidos sin autorización

ii. Utilizar la cátedra para promover actividades políticas partidarias, comerciales o religiosas no relacionadas con el curso

iii. Presentarse a impartir clases bajo efectos de sustancias que alteren sus capacidades docentes

iv. Falsificar registros académicos, calificaciones o documentos oficiales

v. Establecer vínculos afectivos inapropiados con estudiantes que comprometan la objetividad académica

vi. Usar instalaciones universitarias para actividades no autorizadas que interfieran con la función educativa

ARTÍCULO 47. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:

- a) La reincidencia en faltas graves, entendiéndose como tal la comisión de dos o más faltas graves en un período de doce meses.
- b) El abandono injustificado de las funciones docentes por más de tres días consecutivos.
- c) La apropiación o uso indebido de trabajos académicos, investigaciones o creaciones intelectuales de terceros, presentándolos como propios (plagio).
- d) El acoso sexual, físico, psicológico o moral a estudiantes, colegas o cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- e) La discriminación por razones de credo, clase social, nacionalidad, orientación sexual, género, identidad de género, afiliación política o procedencia étnica.
- f) La solicitud, exigencia, aceptación o recepción de dinero, bienes, servicios, dádivas, obsequios de valor comercial, promesas de empleo, beneficios personales o cualquier ventaja indebida, a cambio de:
 - i. Otorgar calificaciones no merecidas o alterar notas académicas
 - ii. Aprobar estudiantes que no cumplan los requisitos establecidos
 - iii. Facilitar información privilegiada sobre exámenes, trabajos o evaluaciones
 - iv. Omitir sanciones disciplinarias procedentes
 - v. Brindar recomendaciones académicas falsas o exageradas
 - vi. Permitir el plagio, copia o fraude en evaluaciones
 - vii. Cualquier otra decisión académica que comprometa la objetividad, imparcialidad o integridad del proceso educativo.

Cualquier otra decisión académica que comprometa la objetividad, imparcialidad o integridad del proceso educativo

- g) La alteración o falsificación de documentos académicos o administrativos.
- h) La presentación de documentos falsos para acceder a la contratación o promoción docente.
- i) La realización de actos que atenten contra la integridad física o moral de los miembros de la comunidad universitaria.
- j) La condena judicial firme por delito doloso relacionado con el ejercicio profesional o docente.
- k) El consumo o distribución de sustancias ilícitas dentro de las instalaciones universitarias.
- l) El ejercicio de la docencia en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias ilícitas.
- m) El daño intencional a los bienes o instalaciones de la Universidad.
- n) Otras conductas de similar naturaleza que afecten muy gravemente el normal desarrollo de las actividades académicas o el prestigio institucional.

ARTÍCULO 48. Sanciones. Las sanciones aplicables según la gravedad de las faltas son:

- a) Para faltas leves:
 - i. Amonestación verbal.
 - ii. Amonestación escrita.
- b) Para faltas graves:
 - i. Suspensión sin goce de salario entre ocho y quince días naturales.
 - ii. Suspensión sin goce de salario hasta por quince días.
- c) Para faltas muy graves:
 - i. Suspensión sin goce de salario hasta por treinta días naturales.
 - ii. Despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 49. Órganos competentes para la aplicación de sanciones. Son competentes para la aplicación de sanciones:

- a) Las Decanaturas, Direcciones de Escuela o Direcciones de Carrera, para las amonestaciones verbales.
- b) La Vicerrectoría Académica, para las amonestaciones escritas y suspensiones hasta por ocho días.

c) La Rectoría, para las suspensiones mayores a ocho días y el despido sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 50. Procedimiento disciplinario. El procedimiento para la aplicación de sanciones será el siguiente:

- a) Conocimiento de los hechos por parte de la autoridad competente, ya sea de oficio o por denuncia.
- b) Apertura del expediente disciplinario y comunicación al docente involucrado.
- c) Traslado de cargos al docente, con indicación clara de los hechos imputados, las posibles faltas cometidas y las eventuales sanciones aplicables.
- d) Plazo de diez días hábiles para que el docente presente su descargo y ofrezca las pruebas que considere pertinentes.
- e) Período de investigación y recolección de pruebas, que no excederá de treinta días hábiles.
- f) Valoración de las pruebas recabadas y emisión de una resolución fundamentada.
- g) Comunicación de la resolución al docente y a las instancias correspondientes.
- h) Posibilidad de interponer recursos de revocatoria y apelación, según corresponda.

Para las faltas leves, el procedimiento podrá ser abreviado, garantizando siempre el derecho de defensa del docente.

ARTÍCULO 51. Recursos. Contra las resoluciones en materia disciplinaria, el docente podrá interponer los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria ante la misma autoridad que dictó la resolución, dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación.
- b) Recurso de apelación ante la autoridad jerárquica superior, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que resuelve el recurso de revocatoria. La resolución del recurso de apelación agotará la vía administrativa.

ARTÍCULO 52. Prescripción. La acción para iniciar el procedimiento disciplinario prescribirá:

- a) En tres meses, para las faltas leves.
- b) En seis meses, para las faltas graves.

c) En un año, para las faltas muy graves.

El plazo de prescripción comenzará a correr desde el momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de los hechos. La prescripción se interrumpirá con la apertura del expediente disciplinario y la comunicación al docente involucrado.

CAPÍTULO VII. DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

ARTÍCULO 53. Objetivos de la formación y desarrollo profesional docente. La Universidad Libre de Costa Rica promoverá la formación y el desarrollo profesional continuo de su personal docente, con los siguientes objetivos:

- a) Fortalecer las competencias pedagógicas, disciplinares y tecnológicas del cuerpo docente.
- b) Promover la actualización permanente en las áreas de especialidad.
- c) Fomentar la innovación educativa y la aplicación de nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje.
- d) Contribuir al desarrollo de habilidades para la investigación y la extensión.
- e) Propiciar la mejora continua de la calidad académica. Facilitar la adaptación a nuevos entornos y modalidades educativas.
- f) Fortalecer la identidad y el compromiso institucional.

ARTÍCULO 54. Programa de Formación y Desarrollo Docente. La Universidad Libre de Costa Rica establecerá un Programa de Formación y Desarrollo Docente, bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica, que contemplará:

- a) Cursos, talleres y seminarios sobre pedagogía universitaria.
- b) Actividades de actualización disciplinar.
- c) Capacitación en el uso de tecnologías educativas.
- d) Formación para la investigación y la extensión.
- e) Intercambios académicos con otras instituciones nacionales e internacionales.
- f) Pasantías en sectores profesionales relacionados con las áreas de docencia.
- g) Facilidades para la realización de estudios de posgrado.
- h) Otras actividades que contribuyan al desarrollo profesional docente.

ARTÍCULO 55. Participación en actividades de formación. La participación del personal docente en las actividades de formación se regirá por los siguientes criterios:

- a) Será obligatoria para aquellas actividades que la Universidad determine como esenciales para el ejercicio de la docencia.
- b) Será de carácter voluntario para las actividades complementarias, aunque se incentivará la participación.
- c) Se considerará como parte de la carga laboral del docente, cuando corresponda según su modalidad de contratación.
- d) Será valorada positivamente en los procesos de evaluación y promoción docente.

ARTÍCULO 56. Incentivos para la formación académica. La Universidad Libre de Costa Rica podrá establecer incentivos para promover la formación académica de su personal docente, tales como:

- a) Licencias con o sin goce de salario para la realización de estudios de posgrado.
- b) Flexibilidad horaria para facilitar la participación en programas de formación.
- c) Apoyo económico, total o parcial, para la realización de estudios de posgrado, de acuerdo con las posibilidades institucionales y la relevancia de los estudios para los objetivos universitarios.
- d) Reconocimiento de la formación obtenida para efectos de promoción en la carrera académica.

ARTÍCULO 57. Compromisos asociados a los incentivos. El otorgamiento de incentivos para la formación académica implicará para el docente beneficiado los siguientes compromisos:

- a) Mantener un rendimiento académico satisfactorio en el programa de estudios.
- b) Informar periódicamente sobre su avance académico.
- c) Finalizar los estudios en el plazo establecido.
- d) Permanecer vinculado a la Universidad por un período mínimo equivalente al doble del tiempo durante el cual recibió el incentivo, una vez concluidos los estudios.
- e) Aplicar los conocimientos adquiridos en beneficio de la institución.

En caso de incumplimiento injustificado de estos compromisos, la Universidad podrá exigir el reintegro total o parcial de los beneficios otorgados, sin perjuicio de otras acciones que pudieran corresponder.

ARTÍCULO 58. Comisión de Formación y Desarrollo Docente. Se establece la Comisión de Formación y Desarrollo Docente como órgano asesor de la Vicerrectoría Académica en la planificación, ejecución y evaluación del Programa de Formación y Desarrollo Docente. Esta Comisión estará integrada por:

- a) Un representante de la Vicerrectoría Académica, quien la presidirá.
- b) Un representante de las Decanaturas.
- c) Un representante de las Direcciones de Escuela.
- d) Un representante de las Direcciones de Carrera.
- e) Dos docentes de reconocida trayectoria y experiencia académica.

CAPÍTULO VIII. DE LAS REFORMAS E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DOCENTE

ARTÍCULO 59. Reformas al Reglamento. Las reformas al presente Reglamento serán propuestas por la Vicerrectoría Académica a la Rectoría, quien las someterá a revisión y aprobación de la Representación Legal de U Libre de Centroamérica S.A., antes de elevarlas al ente regulador o acreditador, según corresponda.

ARTÍCULO 60. Procedimiento para las reformas. El procedimiento para la reforma del presente Reglamento será el siguiente:

- a) Propuesta de reforma por parte de cualquier órgano o autoridad académica de la Universidad.
- b) Análisis y dictamen de la propuesta por parte de la Vicerrectoría Académica.
- c) Elevación de la propuesta a la Rectoría, con el dictamen correspondiente.
- d) Aprobación por parte de la Rectoría.
- e) Revisión y aprobación por la Representación Legal de U Libre de Centroamérica S.A.
- f) Comunicación al ente regulador o acreditador, según corresponda.
- g) Aprobación del ente regulador o acreditador, según corresponda
- h) Divulgación a la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 61. Vigencia de las reformas. Las reformas al presente Reglamento entrarán en vigor a partir de su aprobación por parte del ente regulador o acreditador, según corresponda, y su debida comunicación a la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 62. Normas supletorias. En lo no previsto por este Reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad Libre de Costa Rica, la Ley Nº 6693 de Creación del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada, su Reglamento y demás normativa aplicable a la educación superior privada.

ARTÍCULO 63. Derogación de disposiciones anteriores. El presente Reglamento deroga cualquier disposición anterior que se le oponga.

DISPOSICIONES FINALES

El Reglamento de Régimen Docente fue aprobado originalmente por el Consejo Universitario de la Universidad Libre de Costa Rica, en sesión ordinaria número 211-93 del día 11 del mes de febrero del año 1993. La actual propuesta al reglamento es una modificación completa que tiene como propósito una reforma integral de este. Rige a partir de su aprobación por parte del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP).

Transitorio único: Vigencia.

Este Reglamento fue aprobado por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada CONESUP, Sesión Ordinaria número 995-2025, artículo 05, del 09 de setiembre de 2025.